Backgrounder

BP-139E

Bill C-90
The Pension Benefits Standards Act, 1985

Mildred J. Morton

Law and Government Division
Research Branch

5 February 1986
Reviewed September 1986

Library of Parliament
Bibliothèque du Parlement

Research Branch

88-00710

The Research Branch of the Library of Parliament works exclusively for Parliament, conducting research and providing information for Committees and Members of the Senate and the House of Commons. This service is extended without partisan bias in such forms as Reports, Background Papers and Issue Reviews. Research Officers in the Branch are also available for personal consultations in their own fields of expertise.

CE DOCUMENT EST AUSSI
PUBLIÉ EN FRANÇAIS

BILL C-90
THE PENSION BENEFITS STANDARDS ACT, 1985

Mildred J. Morton

Law and Government Division
Research Branch
Library of Parliament
Ottawa

5 February 1986

Revised September 1986

A BACKGROUND PAPER FOR PARLIAMENTARIANS

© Minister of Supply and Services Canada 1987

Cat. No. YM32-2/139E

ISBN 0-660-12432-7

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHEQUE DU PARLEMENT

TABLE OF CONTENTS

	Page
INTRODUCTION	1
ELIGIBILITY FOR MEMBERSHIP (s. 14 and 15)	2
EARLY RETIREMENT (s.-s. 16(2)-(4))	3
VESTING, LOCKING IN, EMPLOYER'S MINIMUM CONTRIBUTION TO VALUE OF VESTED BENEFIT (s. 17-21)	3
PORTABILITY (s. 26)	5
SURVIVOR BENEFITS (s. 22-24)	6
DISTRIBUTION OF PENSIONS ON MARRIAGE BREAKDOWN (s. 25)	7
DISCLOSURE (s. 28)	8
SEX DISCRIMINATION PROHIBITED (s. 27)	9
ADMINISTRATION (s. 7 and 8)	10
CONCLUDING REMARKS	12

CANADA

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

BILL C-90, THE PENSION BENEFITS STANDARDS ACT, 1985

INTRODUCTION

Federal pension benefits standards legislation (the PBSA) establishes minimum standards for all pension plans under federal jurisdiction, except those which cover public service employees. Federally-regulated industries, for example banking, interprovincial transportation, broadcasting, and telecommunications, are governed by this legislation, as are federal Crown corportions. Bill C-90 will be a new Act. It would implement elements of pension reform agreed upon by the federal government and the provinces, which have jurisdiction over a far greater number of employees and pension plan members. It would also revise and clarify provisions in the present Act.

Some sections of Bill C-90 apply only to multi-employer plans. For the sake of brevity these are not discussed in this paper. It should also be noted here that the Act will come into force on 1 January 1987. Its provisions are not retroactive. The implications of this for particular cases will be discussed in detail in the text.

The measures which make up most of the pension reform package are to be found in sections 14 to 28 of the Bill. All of them were described in the May 1985 budget. These provisions would set standards to which plans must conform in order to be registered and eligible for tax benefits.

ELIGIBILITY FOR MEMBERSHIP (s. 14 and 15)

If an employer has a pension plan, all full-time workers who have worked for two consecutive years would be able to join the plan at

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

the end of that two-year period if they chose to do so. An employer could make membership in the plan compulsory with an exception for employees who object to becoming members because of their religious beliefs.

If there is a pension plan for full-time workers, part-timers would have to be able to join it, or the employer would have to set up a special plan for them. Such a separate plan would be required to provide benefits that are "reasonably comparable on balance" to benefits for full-time workers. The Superintendent of Insurance would have full discretion to determine whether a plan for part-timers met this test. An employer could also make membership compulsory for part-time workers.

A part-time worker is defined as someone who has worked with the employer for two consecutive years and who has earned at least 35% of the YMPE in each of those years. However, a particular plan may be allowed, by regulation, to require a longer qualifying period on the job, or to be more lenient with respect to the amount of money earned during the qualifying period. The YMPE ("Year's Maximum Pensionable Earnings") is the measure on which the maximum C/QPP benefit is based; it is related to the average industrial wage. In 1985, the YMPE was $23,400; 35% of that is $8,190.

Comment

Most studies on pension reform have indicated that pension plan coverage is inadequate: too few workers are members of pension plans. As a result, too many people have an inadequate income after they retire. Some will argue that the proposed provisions do nothing to solve the problem of coverage. First, coverage is not extended by making employers create plans where they did not exist before. Second, where there is a plan, coverage is not mandatory unless the employer chooses to make it so. However, others would argue that pension plans are not the only vehicle for providing retirement benefits. Individuals may choose to save on their own. In tandem with this legislation, RRSP provisions will be broadened to make personal saving easier and to allow employers to contribute to an individual RRSP account. Small business employers argue that this is a good way for them to contribute to their employees' retirement, since it avoids the administrative costs associated with a plan, and is more flexible in terms of the timing of contributions than a formal plan arrangement.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHEQUE DU PARLEMENT

EARLY RETIREMENT (s.-s. 16(2)-(4))

A plan must allow employees to receive a retirement benefit up to 10 years before the normal retirement age set by the plan. (In most plans this is age 65.) The early retirement benefit may be actuarially reduced to account for the fact that it will probably be paid out for a longer period than it would have been had the employee retired at age 65. Reductions may be as high as 6% of the benefit for every year the employee is under age 65.

Comment

This measure has been introduced to provide employees with some choice as to the time they retire. It should be noted, however, that public retirement benefits - old age security and the CPP (not the QPP) - currently begin at age 65. In December 1985 a federal/provincial agreement was reached which would allow CPP benefits to be paid out at age 60, starting in January 1987. The CPP benefit would be actuarially reduced. (It should be noted in this regard that the maximum unreduced benefit in 1985 was about $4,600/year.) No similar proposal has been put forward with respect to the OAS. At any rate it would seem that retirement before age 60 at least might not be practical for a significant number of workers.

VESTING, LOCKING-IN, EMPLOYER'S MINIMUM CONTRIBUTION TO VALUE OF VESTED BENEFIT (s. 17-21)

To say that an employee's contributions or an employee's interest in the plan is vested is to say that he or she is entitled to a benefit of some sort, which in turn may involve the employer's having made some contribution on behalf of the employee. Present legislation does not require that an employee's interest vest until he or she has worked for the employer for at least 10 years and has reached age 45. As a result, workers who do not meet these conditions may be entitled to no pension benefit at all either when they retire (because they have not worked for 10 years) or when they change jobs. In this case all they are entitled to is their

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHEQUE DU PARLEMENT

contributions, if the plan is a contributory plan, without interest. In a non-contributory plan, employees who have not worked for 10 years, and employees who are not 45 - no matter how many years they have worked - are entitled to nothing if they leave before retirement. These are minimum provisions and some plans provide for more than the minimum: vesting on the basis of years of service only, a better age and years of service combination, some interest on employee contributions (though often not more than 3 or 4%), and so on.

Under present legislation vested benefits must be "locked-in." This means roughly:

(1) in most cases they cannot be paid out until retirement;

(2) they cannot be treated as any other form of property: they cannot be sold, otherwise transferred (even to a spouse or other relative) or mortgaged. (In legal terms the benefit is "inalienable.")

Also vested benefits are generally not portable: they cannot be carried with the employee when he or she leaves the plan. There is no requirement that the value of a vested deferred benefit be protected from erosion by inflation.

Section 17 of the Bill requires that the employee's interest vest after two years of service. Of course if the employee had worked for only a short period of time before leaving the plan the resulting benefit would be small. Benefits would continue to be locked in, although they could be transferred in the case of marriage breakdown (s. 18). Where benefits payable were minimal, they could be paid out immediately (s.18).

Where a plan is contributory, s. 21 would require an employer to pay at least half of the value of the vested benefit, either at retirement or on an employee's leaving the plan before retirement. As a matter of fact, nearly all contributory plans are designed to ensure that employers have funded half the value of the pension if the employee reaches retirement age. Section 21 is aimed at employees who leave the plan well before that time. Annual funding requirements for these employees are not great, and often the employee's own contributions plus interest earned in the plan fund are enough to generate the deferred benefit. Section 19 would

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

require interest to be calculated on employee contributions at a rate, fixed by the Superintendent of Insurance, which would reflect market rates current at the time contributions were made. Pursuant to s. 21 the actuarial value of the deferred benefit when the employee leaves the plan must be equal to twice the employee's contributions plus interest; if not, an adjustment must be made in order to provide the employee with a larger deferred benefit. As an alternative to making the adjustment as set out in the proposed Act, the employer may index the deferred benefit yearly according to the formula, 75% of the increase in the Consumer Price Index, minus 1%.

It should be stressed that none of these new provisions would be retroactive. This means that they would apply from 1 January 1987. The provisions of the present Act would apply to years of service up to that time. To illustrate, consider the case of Mary who joins Acme Canada in 1968, when she is 20, and leaves for a more lucrative job in 1990, when she is 42. Acme's pension plan (contributory) follows the PBSA's minimum requirements. Mary's pension entitlement is the following:

(a) for the years from 1968-1985 Mary receives no pension benefit, because her interest did not vest; she would receive her contributions back in 1990, with no interest;

(b) Mary would be entitled to a deferred benefit based on her four years of service from 1987 to 1990. The benefit would not be large.

PORTABILITY (s. 26)

Section 26 would give the employee who leaves before retirement the option of withdrawing his or her "pension benefit credit" (actuarial value of the deferred benefit) from the plan and transferring it to an RRSP "of the prescribed kind." The "prescribed kind" is a locked-in RRSP - one which cannot be collapsed until retirement. Investment earnings on the RRSP would help preserve the value of the benefit. The employee would continue to be able to transfer the benefit to another plan, if this were allowed by the other plan, or to leave it in the original plan. The employee would be required to notify the plan administrator of his or her choice within three months of leaving the plan.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

The employee's choice with respect to portability would be limited in two ways. If the actuarial value of the deferred benefit was less than 10% of the then current YMPE, the pension plan could specify which option was available to the employee. Also if the transfer of money out of the plan would hurt the solvency of the plan, the Superintendent could refuse to allow the transfer. The Superintendent would then be given the discretion to determine the conditions under which a transfer could take place.

Comment

As the text shows, workers who change jobs - not necessarily frequently - are hurt by present pension legislation. The proposed legislation would benefit them. It should not be forgotten, however, that workers in mid-career when the legislation comes into effect will not profit from it to the extent that their successors will, because the provisions are not retroactive.

SURVIVOR BENEFITS (s. 22-24)

Present legislation does not require plans to have survivor benefits; benefits may be paid for the life of the plan member only. Bill C-90 would provide for survivors of members who die after retirement ("post-retirement" survivor benefit, s. 22) and before retirement ("pre-retirement" benefit, s. 23).

The term "survivor" refers to a married surviving spouse or a common law spouse, if the common law spouse has been living with the retiree (plan member) for at least one year at the time of death. If both a married spouse and a common law spouse (as defined) exist, the benefit goes to the common law spouse (s. 2).

After 1 January 1987 a plan must offer a retirement benefit with a survivor feature. As a minimum the survivor benefit must be 60% of the initial pension to the retiree, but the plan may also provide that the benefit must reduce to 60% if the spouse should die before the retiree.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

The employer is not required to assume any significant extra cost on account of this provision: if the plan has no survivor benefit, the actuarial present value of the benefit with the survivor feature is allowed to equal the actuarial present value of the benefit without it; this is also the case with respect to plans with, say, a 50% benefit, which do not reduce at first death. This means that in many cases the initial benefit to the retiree will be less than it would have been had the survivor benefit been less than 60% (or had not existed at all). For this reason Bill C-90 would require plans to offer members the choice of receiving a benefit which is not adjusted for a survivor in the manner required, or which is. If the choice would result in the surviving spouse receiving less than 60% of the initial benefit to the retiree under the alternative scheme, the choice could not be made without the written consent of that spouse.

If an employee died before retirement the death would be treated as a plan termination, and the spouse would be entitled to the part of the employee's benefit which is attributable to years of service after 1 January 1987. The spouse may deal with the benefit in the same way as a terminating employee (transfer to a locked-in RRSP, etc.) and would be subject to the same restrictions. In the alternative, the plan may provide that an equivalent or greater benefit be paid out to the spouse immediately.

Survivor benefits would not be allowed to terminate because the survivor had remarried.

None of these provisions is applicable to those who are survivors now. If they are not entitled to a benefit under existing plan rules, Bill C-90 will not change their situation.

DISTRIBUTION OF PENSIONS ON MARRIAGE BREAKDOWN (s. 25)

According to the May 1985 budget, pension legislation was supposed to have provided that on separation or divorce the portions of the vested benefit or pension being paid which were attributable to the marriage would be split equally between the spouses. This has not been done. Instead, Bill C-90 would cede jurisdiction in this area to provincial matrimonial property law, with one exception - a plan member or retiree may choose to split the pension, whatever provincial law provides.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

As an aside, it should be noted that Bill C-90 would include common law couples in these provisions. The definition of a common law couple is similar to that used for the survivor benefit; that is, two persons of the opposite sex who were cohabiting but not married. However, in fact there are very few provinces whose matrimonial property law applies to common law situations.

Comment

At present, it is not clear that every province has legislation which gives a spouse an interest in the other's pension on marriage breakdown. Even where pensions may be shared, no legislation but Manitoba's requires that pensions be divided in such a way as to retain their character as pensions - benefits which are not available until retirement. In the other western provinces and in the new Ontario family law legislation, for example, pensions may be traded or set off against other property, leaving one spouse with a pension and the other with a lump sum. Many women's groups are critical of this outcome. They argue that since plan members are not allowed to cash in their share of a vested benefit, spouses should not be allowed to do so either.

One can only speculate as to the reason the federal government did not go through with the initial plan for splitting pensions on marriage breakdown. It might be argued that it is not within federal jurisdiction to do so, since the issue is not essentially a pension issue, or ancillary to a pension issue, but rather a matter of property and civil rights in a province. However, equally forceful arguments may be made that these specific provisions for alienation of pension benefits are indeed ancillary to pension legislation.

DISCLOSURE (s. 28)

Within six months of the plan's year end each member and his or her spouse would have to be given the following information relevant to the member's pension:

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

- total contributions made by the member
- the pension benefits to which the member is entitled under the plan at the end of that year
- the funded ratio of the plan (the ratio of assets to liabilities. This measure may be relevant in determining what amount the employee can transfer from the plan on termination.)

Members and their spouses would have limited access to actuarial and financial statements of the plan. They would also have to be provided with a written explanation of any plan amendment. Disclosure of additional information may be prescribed by regulation. Further provisions relating to disclosure will be dealt with in the section on administration.

Comment

A record of total contributions may not be as valuable as a list of contributions made each year - so that the employee could ensure that the proper amounts were credited to him or her. The interest rate attributed to these contributions should be shown. For purposes of dividing pensions on marriage breakdown, it would be useful to be given the member's "pension benefit credit" - the actuarial present value of the benefit. It is unclear whether the Regulations will require this information.

SEX DISCRIMINATION PROHIBITED (s. 27)

Section 27 would prevent employers from requiring, for example, that female employees contribute more to the plan or receive smaller benefits than male employees with the same earnings history on the grounds that women as a group live longer than men as a group, and so are likely to require longer benefit payouts. This is not a problem in defined benefit plans, where cross-subsidization of many kinds ordinarily occurs. It is a problem in money purchase plans, where the benefit is provided by an annuity. Employers would not be forced to use unisex mortality tables in

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHEQUE DU PARLEMENT

providing the annuity although they could do so. They could also contribute more on behalf of females, or do anything else which would ensure that all workers with similar earnings receive similar benefits.

REMOVAL OF SURPLUS (Subsection 9(5))

This is an important addition to the Bill made at the Committee stage. When the Bill was introduced it made no provision with respect to the withdrawal of a plan surplus by the employer. Subsection 9(5) now provides that no surplus may be removed unless this is permitted by the Regulations, and the Superintendant of Insurance, who administers the Act, consents. It should be noted that a surplus is defined as the excess of a plan's assets over its liabilities, where the plan liability is equal to the sum of the liability for pensions already being paid out to pensioners, and the liability for pensions which will be paid out when present employees retire.

The Regulations to the Act have not been published at the time of writing. However, federal officials indicate that with respect to this issue the thrust of the regulations will be to ensure the following:

- that plan documents provide for a withdrawal of surplus by the employer
- that plan members and retired members are notified of the employer's intention to withdraw the surplus
- that the plan continues solvent

ADMINISTRATION (s. 7 and 8)

A number of the provisions in these sections have not been highlighted as reforms. However, they change present federal law in important ways, and should be noted.

The Bill proposes that the administrator of the plan be the employer (with exceptions for multi-employer plans). As administrator the employer would be responsible for managing plan benefits and the plan fund,

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

and for ensuring that the requirements of the Act are met. The administrator would also have a duty to preserve benefits already being paid and benefits accruing to active plan members. If there was a conflict of interest between the employer's role as administrator of the plan and the employer as a business entity, it would have to be resolved in the best interests of plan members. The employer would be required to disclose such a conflict to members. An employer who did not do so could be taken to court by any "interested party." The court would be given the power to order whatever remedy it thought fit.

The Bill would also set a standard of behaviour for an administrator: to act as a "person of ordinary prudence would ... in dealing with the property of another person." The "prudence" test would be strengthened by requiring all those who ought to have a particular level of knowledge or skill in the administration of the plan or the fund to exercise that knowledge. Where the employer is a corporation, which in law acts through its directors and chief executive officers, the stronger test will always be applicable. It should be noted that the prudence test is one which in Canada is applied to trustees, and has received elaboration through judicial decision making.

As proposed in the May budget, the Bill would create a new administrative body - the pension committee. A committee must be established if the plan has 50 or more active members and a majority of these requests one. In this case the committee must include a representative of the members chosen by them. If a committee is established, and if a plan has 50 or more retired members (pensioners), the committee must include a pensioner representative, if the majority of pensioners request this. Regulations will prescribe the way in which representatives are to be chosen. The purpose of the committee is to promote awareness and understanding of the plan among active employees, and to review annually benefit payments, the financial status of the fund, and funding arrangements. Other duties may be prescribed by Regulations. The employer must provide the committee with whatever information is required to carry out its duties.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

The administration sections also contain new and detailed provisions regarding money and assets in the fund or owing to the fund. The employer is deemed to be a trustee of the following amounts: money in the fund; employer contributions for accrued current service and special payments on the unfunded liability; employee contributions; and any other amounts owing. The deemed beneficiaries of the trust are plan members and anyone entitled to receive a benefit (e.g. pensioners and survivors). Money owing to the fund but not in the fund must be kept separate from the employer's own assets. If the employer became bankrupt, or its assets were liquidated for other reasons, the fund would have priority over other creditors for amounts deemed to be in trust, whether or not they had been separated from the employer's assets.

Comment

To the writer, the provisions regarding administration are a departure from those of the current legislation. The thrust of the present PBSA and the Regulations is arguably to make plan administration independent of the employer to some extent. This is done by requiring the fund to be run by individual trustees, by a trust company, a life insurance company or similar groups as set out in the Regulations. It is true that the independence of the trustee may be severely restricted, in that the employer is able to set fund investment policy and determine the amount of pension benefits through the provisions of the pension plan, which trustees must adhere to. Nonetheless, the risk of conflict between the employer's interest and those of the plan beneficiaries is diminished, as is the perception that the plans are run for the benefit of employers, perhaps sometimes for active members but never for pensioners. One might reply that the proposed Bill would deal with cases of conflict. It is not clear, however, whether its provisions are adequate. Funding and accounting for pension plans are very complex processes. An employer may not be in the best position to determine whether or not a conflict exists. In general, plan members will be even less able to detect a conflict. Even if they are, litigation is an expensive way to assert one's rights.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

CONCLUDING REMARKS

What will happen to us when we retire is an important subject, especially as we near retirement age. But pension plans are complex arrangements; inevitably Bill C-90 is an intricate piece of legislation, which cannot be easily mastered or briefly described. The provisions dealt with in this paper are at the heart of the Bill; however, it should be noted that many of its aspects have not been discussed.

Étude générale

BP-139F

Projet de loi C-90: Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension

Mildred J. Morton

Division du droit et du gouvernement
Service de recherche

Le 3 février 1986

Bibliothèque du Parlement
Library of Parliament

Service de recherche

Le Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement travaille exclusivement pour le Parlement, effectuant des recherches et fournissant des informations aux parlementaires et aux comités du Sénat et de la Chambre des communes. Entre autres services non partisans, il assure la rédaction de rapports, de documents de travail et de bulletins d'actualité. Les attachés de recherche peuvent en outre donner des consultations dans leurs domaines de compétence.

THIS DOCUMENT IS ALSO
PUBLISHED IN ENGLISH

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

TABLE DES MATIÈRES

Page

INTRODUCTION 1

CONDITIONS DE PARTICIPATION (articles 14 et 15) 2

RETRAITE ANTICIPÉE (paragraphes 16(2) à (4)) 3

ACQUISITION DU DROIT AUX PRESTATIONS, IMMOBILISATION DES COTISATIONS, CONTRIBUTION PATRONALE MINIMALE A LA VALEUR DES PRESTATIONS ACCUMULÉES (articles 17 à 21) 4

TRANSFÉRABILITÉ (article 26) 6

PRESTATION RÉVERSIBLE (articles 22 à 24) 7

PARTAGE DES PRESTATIONS A LA RUPTURE DU MARIAGE (article 25) 8

INFORMATION (article 28) 10

INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION SEXUELLE (article 27) 10

GESTION (articles 7 et 8) 11

CONCLUSION 13

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1987

N° de cat. YM32-2/139F

ISBN 0-660-92018-2

Traduction

CANADA

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

PROJET DE LOI C-90: LOI DE 1985 SUR LES NORMES DE PRESTATION DE PENSION

INTRODUCTION

La loi fédérale sur les normes de prestation de pension (LNPP) établit des normes minimales pour tous les régimes de pension relevant de la compétence du gouvernement fédéral, à l'exception de ceux des employés de la Fonction publique. Les secteurs d'activité réglementés par le gouvernement fédéral, par exemple les banques, les transports interprovinciaux, la radiodiffusion et les télécommunications, y sont assujettis, tout comme les sociétés publiques fédérales. Le projet de loi C-90 est un nouveau texte de loi. Il vise à mettre en oeuvre les éléments de la réforme des pensions dont sont convenus le gouvernement fédéral et les provinces, desquelles relèvent la grande majorité des salariés et des participants à un régime de pension. En outre, il révise et éclaircit certaines dispositions de la loi actuelle.

Certains articles du projet de loi C-90 ne s'appliquent qu'aux régimes interentreprises. Par souci de concision, nous n'en avons pas traité dans le présent document. Il est aussi à noter que la nouvelle loi entrera en vigueur le 1er janvier 1987 et ne sera pas rétroactive. Les conséquences qui en découleront dans des cas particuliers seront examinées en détail dans le corps du texte.

Les mesures qui constituent l'essentiel de la réforme des pensions se trouvent aux articles 14 à 28 du projet de loi. Elles étaient toutes décrites dans le budget de mai 1985. Ces dispositions établissent des normes auxquelles les régimes devront être conformes pour être agréés et bénéficier d'avantages fiscaux.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

CONDITIONS DE PARTICIPATION (articles 14 et 15)

Si un employeur offre un régime de pension, tous les salariés travaillant à temps plein et comptant deux années d'emploi consécutives auraient le droit d'adhérer au régime à la fin de cette période de deux ans. Un employeur pourrait rendre obligatoire la participation au régime, sauf pour les employés qui s'y opposent en raison de leurs croyances religieuses.

Si un régime de pension est offert aux salariés à temps plein, les salariés à temps partiel auraient le droit d'y adhérer, ou l'employeur devrait leur offrir un régime distinct qui "se compare assez bien" au régime offert aux salariés à temps plein. Le soin de déterminer si ce critère est respecté serait laissé à l'entière discrétion du surintendant des assurances. Un employeur pourrait aussi rendre obligatoire la participation des salariés à temps partiel.

Un salarié à temps partiel est défini comme quelqu'un qui compte deux années d'emploi continu auprès d'un employeur et qui a gagné au cours de chacune de ces deux années au moins 35 p. 100 du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension. Toutefois, on peut, par règlement, autoriser les administrateurs d'un régime à imposer une plus longue période d'emploi continu auprès de l'employeur ou à se montrer plus conciliants en ce qui a trait au salaire touché pendant la période d'admissibilité. Le maximum des gains annuels ouvrant droit à pension détermine le montant maximal des prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec; il se rapproche du salaire moyen dans l'industrie. En 1985, il était de 23 400 $; 35 p. 100 de cette somme donnent donc 8 190 $.

Observations

D'après la plupart des études sur la réforme des pensions, la protection assurée par les régimes de pension est insuffisante: trop peu de salariés adhèrent à un régime, ce qui fait qu'un grand nombre de personnes n'ont pas suffisamment de revenus après avoir pris leur retraite. Certains soutiennent que les dispositions proposées ne règlent en rien le problème de la protection. Premièrement, on n'élargit pas la protection en obligeant les employeurs à mettre sur pied un régime s'ils n'en offraient

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

pas auparavant. Deuxièmement, l'adhésion à un régime n'est pas obligatoire, à moins que l'employeur ne l'impose. Par contre, d'autres prétendent que les régimes de pension ne sont pas le seul moyen de s'assurer des prestations de retraite. Chacun peut choisir de faire des économies. Parallèlement à ce projet de loi, les dispositions concernant les REER seront élargies de manière à faciliter l'épargne personnelle et à permettre aux employeurs de cotiser au REER d'un salarié. Les chefs de petites et moyenne entreprises sont d'avis que c'est une bonne façon de contribuer à la retraite de leurs employés, car ils éviteront ainsi les frais administratifs d'un régime, tout en jouissant de plus de latitude quant à la date de versement des cotisations.

RETRAITE ANTICIPÉE (paragraphes 16(2) à (4))

Un régime doit permettre aux employés qui le désirent de toucher une prestation de pension à compter de 10 ans avant l'âge normal de retraite prévu (dans la plupart des cas, 65 ans). La prestation de pension immédiate peut être réduite selon une formule actuarielle, compte tenu du fait qu'elle devra probablement être versée plus longtemps que si l'employé avait pris sa retraite à l'âge de 65 ans. La réduction peut aller jusqu'à 6 p. 100 de la prestation pour chaque année au-dessous de cet âge.

Observations

Cette mesure vise à accorder aux salariés un certain choix quant à la date de leur départ à la retraite. Il est cependant à noter que les prestations des régimes de retraite publics - la sécurité de la vieillesse et le RPC (mais non le RRQ) - ne sont actuellement versées qu'à partir de 65 ans. En décembre 1985, un accord fédéral-provincial a été signé qui prévoit le versement des prestations du RPC à 60 ans, à partir de janvier 1987. Ces prestations seraient alors réduites d'après des calculs actuariels (il y a lieu de signaler à cet égard que la prestation maximale non réduite était en 1985 d'environ 4 600 $ par an). Aucune proposition semblable n'a été formulée concernant la sécurité de la vieillesse. Quoi qu'il en soit, il semble bien que bon nombre de travailleurs ne pourront se permettre de prendre leur retraite avant l'âge de 60 ans.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

ACQUISITION DU DROIT AUX PRESTATIONS, IMMOBILISATION DES COTISATIONS, CONTRIBUTION PATRONALE MINIMALE A LA VALEUR DES PRESTATIONS ACCUMULÉES (articles 17 à 21)

Dire que les cotisations ou la participation d'un salarié à un régime de retraite lui sont acquises, c'est reconnaître qu'il a droit à des prestations d'une sorte ou d'une autre, ce qui, en retour, peut signifier que l'employeur a lui-même cotisé au nom de l'employé. La loi actuelle n'exige pas que la participation d'un employé lui soit acquise lorsqu'il a travaillé pour un employeur pendant au moins dix ans et qu'il a atteint l'âge de 45 ans. En conséquence, les travailleurs qui ne répondent pas à ces conditions peuvent n'avoir droit à aucune prestation de pension quand ils prennent leur retraite (parce qu'ils n'ont pas travaillé pendant dix ans) ou lorsqu'ils changent d'emploi. S'ils ont un régime contributif, ils n'ont alors droit qu'au montant de leurs cotisations, sans intérêt. Dans un régime non contributif, les salariés qui n'ont pas travaillé au moins dix ans, et ceux qui n'ont pas atteint l'âge de 45 ans, quel que soit leur nombre d'années de travail, n'ont droit à rien s'ils partent avant l'âge de la retraite. Ce sont là des dispositions minimales, et certains régimes prévoient davantage: l'acquisition du droit aux prestations en fonction du nombre d'années de service seulement, des exigences moindres en ce qui concerne à la fois l'âge et le nombre d'années de service, des intérêts sur les cotisations de l'employé (quoique souvent de 3 ou 4 p. 100 seulement), etc.

Aux termes de la loi actuelle, les prestations acquises doivent être "immobilisées", c'est-à-dire, grosso modo:

1) qu'on ne peut, dans la majorité des cas, les toucher avant l'âge de retraite;

2) qu'on ne peut les considérer comme une autre forme de biens: il est impossible de les vendre, de les transférer (même à un conjoint ou à un parent) ou de les hypothéquer (en termes juridiques, on dit qu'elles sont "inaliénables").

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

De plus, les prestations acquises ne sont généralement pas transférables; le salarié qui cesse d'adhérer au régime doit les y laisser. Rien ne prévoit que la valeur de prestations différées acquises doit être protégée contre les effets de l'inflation.

L'article 17 du projet de loi exige que la participation du salarié lui soit acquise après deux années de service. Évidemment, s'il n'a travaillé que quelques années avant de mettre fin à sa participation au régime, ses prestations seront faibles. Elles continueraient d'être immobilisées, mais pourraient être transférées en cas de rupture de mariage (art. 18). Lorsque les prestations acquises sont minimes, elles pourraient être versées immédiatement (art. 18).

Dans le cas d'un régime contributif, l'article 21 prévoit qu'un employeur doit verser au moins la moitié de la valeur des prestations acquises, soit au moment de la retraite, soit au moment où un salarié cesse d'adhérer au régime. En fait, presque tous les régimes contributifs sont conçus de telle sorte que l'employeur a versé la moitié de la valeur de la pension lorsque l'employé atteint l'âge de la retraite. L'article 21 vise les salariés qui mettent fin à leur participation au régime bien avant ce temps. Dans leur cas, les exigences en matière de capitalisation annuelle ne sont pas grandes; souvent, leurs propres cotisations, majorées des intérêts accumulés dans le régime, suffisent pour obtenir des prestations différées. L'article 19 dispose que doit être porté au compte des cotisations des salariés un intérêt calculé selon le taux fixé par le surintendant des assurances, ce taux devant tenir compte des taux courants du marché au moment où les cotisations ont été versées. Conformément à l'article 21, lorsqu'un salarié cesse de participer à un régime, la valeur actuarielle de la prestation différée doit être égale au double de la somme des cotisations qu'il y a versées, plus les intérêts correspondants; sinon, des rajustements devraient être apportés afin d'en augmenter le montant. Plutôt que de faire les rajustements prévus dans le projet de loi, l'employeur peut, à son choix, indexer annuellement la prestation de pension différée de façon à l'accroître d'au moins 75 p. 100 de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation, diminuée de 1 p. 100.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Il faut souligner qu'aucune de ces nouvelles dispositions n'aurait un effet rétroactif. Ainsi, elles s'appliqueraient à compter du 1er janvier 1987. Les dispositions de la loi actuelle s'appliqueraient aux années de service accumulées jusqu'à cette date. Prenons le cas de Marie, qui est entrée chez Acme Canada en 1968, à l'âge de 20 ans, et qui trouve un emploi plus lucratif en 1990, à l'âge de 42 ans. Le régime de pension (contributif) d'Acme est conforme aux exigences minimales de la LNPP. Les droits à pension de Marie sont les suivants:

a) pour la période allant de 1968 à 1985, elle ne reçoit aucune prestation de pension, n'ayant acquis aucun droit; ses cotisations lui seront rendues en 1990, sans intérêt;

b) Marie a droit à une prestation différée, compte tenu des quatre années de service effectuées de 1987 à 1990; la prestation ne sera pas élevée.

TRANSFÉRABILITÉ (article 26)

L'article 26 offrirait au salarié qui mettrait fin à sa participation au régime avant la retraite le choix de transférer ses "droits à pension" (valeur actuarielle de la prestation différée) à un régime enregistré d'épargne-retraite "prévu par règlement". Il s'agirait d'un REER immobilisé, c'est-à-dire dont il ne pourrait pas jouir avant sa retraite. Les gains réalisés au titre du placement dans le REER aideraient à préserver la valeur de la prestation. Le salarié continuerait à pouvoir transférer ses droits à pension à un autre régime, si celui-ci prévoyait un tel transfert, à moins qu'il ne préfère demeurer assujetti au régime initial. Il serait tenu d'informer l'administrateur de son choix dans les trois mois qui suivent la fin de sa participation au régime.

Le choix du salarié en ce qui concerne la transférabilité serait limité à deux égards. D'une part, si la valeur actuarielle de la prestation différée était inférieure à 10 p. 100 du maximum des gains annuels ouvrant droit à pension, le régime de pension pourrait préciser quel choix s'offre à l'employé. D'autre part, si le transfert de fonds risquait

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

de porter atteinte à la solvabilité du régime, le surintendant pourrait refuser de l'autoriser. Il aurait le pouvoir discrétionnaire d'assortir son consentement des conditions qu'il estime indiquées.

Observations

Comme le montre le texte, les travailleurs qui changent d'emploi - sans que ce soit fréquent - sont pénalisés par la loi actuelle. Le projet de loi les avantagerait. Il ne faut toutefois pas oublier que les travailleurs parvenus au milieu de leur carrière lorsque la loi entrera en vigueur n'en profiteront pas dans la même mesure que leurs successeurs, parce que les dispositions ne sont pas rétroactives.

PRESTATION RÉVERSIBLE (articles 22 à 24)

La loi actuelle ne stipule pas que les régimes doivent prévoir des prestations de survivant; des prestations peuvent n'être versées que du vivant d'un participant à un régime. Le projet de loi C-90 prévoit le versement de prestations au conjoint d'un participant dont le décès survient après la retraite (prestation réversible après la retraite, art. 22) ou avant la retraite (prestation préretraite, art. 23).

Le terme "survivant" désigne le partenaire survivant d'une union de droit ou de fait, si le conjoint de fait a vécu avec le participant actuel ou ancien pendant au moins un an avant sa mort et que tous deux se soient publiquement présentés comme mari et femme. S'il existe et un conjoint de droit et un conjoint de fait (selon la définition), la prestation va au conjoint de fait (art. 2).

A compter du 1er janvier 1987, tout régime devra offrir des prestations de retraite à l'intention des survivants. La prestation réversible devra être d'au moins 60 p. 100 de celle qui aurait été servie au participant, mais le régime pourrait également la fixer à 60 p. 100 si le conjoint mourait avant le participant.

L'employeur n'aura pas à assumer de coûts excédentaires considérables par suite de l'application de cette disposition, si le régime ne prévoit pas déjà de prestations de survivant; en effet, la valeur

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

actuarielle du moment de la prestation réversible peut être égale à celle de la prestation normale. Il en est de même des régimes qui prévoiraient, par exemple, une prestation de 50 p. 100 dont le montant ne serait pas réduit du fait du décès de l'un des conjoints. Ainsi, dans bien des cas, le montant initial de la prestation versée au retraité sera inférieur à ce qu'il aurait été si la prestation réversible avait été inférieure à 60 p. 100 (ou n'avait pas existé). C'est pourquoi le projet de loi C-90 exige que les régimes permettent aux participants de choisir de toucher une prestation rajustée pour un survivant de la manière prescrite, ou une prestation non rajustée. Si le choix entraînait le service au conjoint survivant d'une prestation de moins de 60 p. 100 de celle qui aurait été servie au participant, il ne pourrait être fait sans le consentement écrit du conjoint.

Si un salarié mourait avant de prendre sa retraite, le décès serait considéré comme la fin de la participation au régime, et le conjoint survivant pourrait prétendre à la partie des droits à pension équivalant aux années de service accumulées après le 1er janvier 1987. Le conjoint pourrait prendre à l'égard de la prestation les mêmes mesures qu'un salarié qui aurait mis fin à sa participation (transfert des cotisations dans un REER immobilisé, etc.), et il serait assujetti aux mêmes restrictions. Par ailleurs, le régime pourrait prévoir le service d'une prestation immédiate, d'une valeur égale ou supérieure, au conjoint survivant.

Les prestations réversibles continueraient à être servies même si le survivant se remariait.

Aucune de ces dispositions ne serait applicable aux survivants actuels. S'ils n'ont droit à aucune prestation en vertu du régime auquel ils sont assujettis, le projet de loi C-90 ne changera rien à leur situation.

PARTAGE DES PRESTATIONS DE PENSION A LA RUPTURE DU MARIAGE (article 25)

Selon le budget de mai 1985, la législation sur les pensions devait prévoir qu'en cas de séparation ou de divorce, la partie des prestations de pension acquise au cours du mariage serait divisée également entre

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

les conjoints. Aucune mesure n'a été prise en ce sens. Le projet de loi prévoit plutôt de s'en remettre à cet égard au droit provincial des biens matrimoniaux, applicable à une exception près; en effet, un participant actuel ou ancien pourrait choisir de partager sa pension, indépendamment de ce que prévoit la législation provinciale.

Il est à noter que le projet de loi C-90 assujettirait les unions de fait à ces dispositions. La définition de conjoint de fait serait semblable à celle qui est utilisée pour la prestation de survivant: il suffirait que deux personnes de sexe opposé aient cohabité sans être mariées. Cependant, en pratique, le droit des biens matrimoniaux ne s'applique aux unions de fait que dans très peu de provinces.

Observations

A l'heure actuelle, il n'est pas certain que chaque province ait une loi qui accorde au conjoint une part de la pension de l'autre conjoint à la rupture de leur mariage. Même lorsque les pensions peuvent être partagées, aucune loi, sauf celle du Manitoba, n'exige qu'elles le soient de manière à conserver leur caractère de pension, c'est-à-dire de prestations versées uniquement à la retraite. Dans les autres provinces de l'Ouest et aux termes de la nouvelle législation de l'Ontario sur le droit de la famille, par exemple, les pensions peuvent être échangées ou cédées en contrepartie d'autres biens, un conjoint gardant la pension et l'autre touchant une somme forfaitaire. Beaucoup de groupes féminins contestent ce genre de règlement, soutenant que puisque les participants à un régime ne peuvent encaisser leur part de prestations acquises, les conjoints ne devraient pas pouvoir le faire non plus.

On ne peut que s'interroger sur la raison pour laquelle le gouvernement fédéral n'a pas donné suite à son projet initial, qui était de prévoir le partage des pensions à la rupture du mariage. On peut avancer que cela ne relève pas de la compétence fédérale, puisqu'il ne s'agit essentiellement ni de pension ni d'une question accessoire, mais plutôt de la propriété et des droits civils, qui relèvent des provinces. On peut par contre soutenir avec autant de justesse que ces dispositions prévoyant l'aliénation des prestations de retraite sont bien subordonnées à la législation sur les pensions.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

INFORMATION (article 28)

Dans les six mois suivant la fin de chaque année de fonctionnement du régime, tous les participants ainsi que leur conjoint devraient recevoir les informations suivantes sur leur pension:

- le total de toutes les cotisations versées par le participant;
- les prestations de pension auxquelles le participant a droit, à la fin de l'année, au titre du régime;
- le coefficient de capitalisation du régime (le rapport actif - passif; cette évaluation peut servir à déterminer le montant qu'un salarié peut transférer lorsqu'il cesse de participer au régime).

Les participants et leur conjoint auraient accès dans une certaine mesure aux rapports actuariels et financiers du régime. Ils recevraient également une explication écrite de toute modification qui serait apportée au régime. On peut, par règlement, exiger la communication des renseignements supplémentaires. Nous parlerons d'autres dispositions relatives à l'information à la partie traitant de la gestion.

Observations

Un relevé du total des cotisations pourrait ne pas être aussi utile qu'une liste des cotisations versées chaque année, cette dernière formule permettant à l'employé de s'assurer que les sommes voulues ont été portées à son crédit. Le taux d'intérêt appliqué à ces cotisations devrait également y figurer. Aux fins du partage des pensions à la rupture du mariage, il serait bon que le participant connaisse son "droit à pension", c'est-à-dire la valeur actuarielle de sa prestation de pension à ce moment-là. Il n'est toutefois pas certain que le règlement exigera la communication de cette information.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

INTERDICTION DE LA DISCRIMINATION SEXUELLE (article 27)

L'article 27 interdirait à l'employeur d'exiger, par exemple, que ses employées versent des cotisations plus élevées à un régime ou touchent des prestations moins élevées que ses employés, à gains égaux, sous prétexte qu'en général, les femmes vivent plus longtemps que les hommes et sont donc susceptibles de toucher des prestations plus longtemps. Ce problème ne se pose pas avec les régimes à prestations déterminées, qui prévoient habituellement plusieurs formules d'interfinancement. Par contre, il se pose dans le cas des régimes à cotisations définies, aux termes desquels la prestation prend la forme d'une rente. Les employeurs ne seraient pas forcés de se servir de tables de mortalité unisexes dans le service de la rente, mais ils pourraient le faire. Ils pourraient également cotiser davantage pour les femmes ou prendre d'autres mesures assurant que tous les travailleurs reçoivent, à rémunération égale, des prestations égales.

REMBOURSEMENT DU SURPLUS (paragraphe 9(5))

C'est là un important ajout, qui a été fait au projet de loi à l'étape de son étude en comité. A sa présentation, le projet de loi ne contenait pas de disposition relative au remboursement du surplus à l'employeur. Le paragraphe 9(5) prévoit maintenant qu'aucun surplus ne peut être remboursé à moins que les règlements l'autorisent et que le surintendant des assurances, responsable de la mise en application de la Loi, y consente. Il convient de noter qu'un surplus est défini comme l'excédent de l'actif sur le passif, et que le passif correspond à la somme des pensions qu'on verse déjà aux pensionnés et de celles qu'on versera quand les employés actuels prendront leur retraite.

Pour le moment, les règlements d'application de la Loi ne sont pas encore publiés. Néamoins, des porte-parole fédéraux nous informent que les règlements viseront à faire en sorte que:

- les documents relatifs au régime prévoient le remboursement du surplus à l'employeur;
- les participants au régime et les pensionnés soient informés de l'intention de l'employeur de se faire rembourser le surplus;
- le régime demeure solvable.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

GESTION (articles 7 et 8)

Un certain nombre de dispositions de ces deux articles, même si elles ne peuvent être qualifiées de réformes, n'en constituent pas moins des changements importants à la loi fédérale actuelle et sont dignes de mention.

Le projet de loi propose que l'administrateur d'un régime de pension soit l'employeur (à certaines exceptions près dans le cas de régimes interentreprises). En tant qu'administrateur, l'employeur serait chargé de gérer les prestations et le fonds de pension et de veiller à ce que les exigences de la loi soient respectées. Il aurait aussi pour tâche de protéger les prestations en cours de versement et celles qui s'accumulent pour les participants actifs à un régime. En cas de conflit d'intérêts entre les fonctions exercées au double titre d'administrateur d'un régime de pension et d'exploitant d'une entreprise, les intérêts des participants devraient primer. L'employeur serait tenu de leur faire part du conflit, à défaut de quoi il pourrait être poursuivi devant les tribunaux par "tout intéressé". Le tribunal aurait le pouvoir d'ordonner toute mesure corrective qu'il estimerait nécessaire.

Le projet de loi établit également une norme de qualité de gestion à l'intention des administrateurs: ils doivent agir "avec autant de prudence que le ferait une personne normale relativement aux biens d'autrui". La "prudence" exigée serait doublée de l'obligation, pour l'administrateur qui a ou devrait avoir des connaissances ou aptitudes utiles à la gestion du régime ou du fonds de pension, de les mettre en oeuvre. Dans les cas où l'employeur est une société, qui, en droit, est représentée par ses administrateurs et ses cadres supérieurs, la plus élevée des deux normes serait toujours appliquée. Il convient de noter qu'au Canada, la norme de la prudence s'applique aux fiduciaires et qu'elle procède de la jurisprudence.

Comme le gouvernement l'a proposé dans le budget de mai dernier, le projet de loi créerait un nouvel organisme administratif, le comité des pensions. Un comité devrait être constitué si le régime compte au moins 50 participants actifs et que la majorité d'entre eux en fasse la

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

demande; dans ce cas, il devrait comprendre un représentant des participants actifs. De même, si un comité est constitué et que le régime compte au moins 50 membres à la retraite (pensionnés), un représentant de ces membres devrait y siéger, si la majorité d'entre eux en fait la demande. Le choix des représentants se fera selon des modalités réglementaires. Le comité est chargé de favoriser la connaissance et la compréhension du régime de pension chez les participants actifs et d'examiner chaque année les prestations versées, la situation financière du fonds et les modalités de la capitalisation. Il doit aussi exercer des attributions réglementaires. L'employeur doit fournir au comité des pensions les renseignements nécessaires à l'exercice de ces attributions.

Les articles relatifs à la gestion prévoient également de nouvelles dispositions détaillées au sujet des sommes et des actifs qui se trouvent dans le fonds ou qui lui sont dus. L'employeur est réputé être l'administrateur des sommes suivantes: les sommes versées au fonds, les cotisations de l'employeur au titre du service courant, les paiements spéciaux sur le passif non capitalisé, les cotisations des employés et toute autre somme due. Les participants au régime et toutes les personnes ayant droit à des prestations de pension (c'est-à-dire les pensionnés et leurs survivants) sont réputés être les bénéficiaires de la fiducie. Les montants que l'employeur doit au fonds mais qui n'y ont pas encore été versés doivent être gardés séparément de ceux qui lui appartiennent. En cas de faillite ou de liquidation de ses biens pour quelque raison que ce soit, le fonds passe avant les autres créanciers et on y verse les montants réputés détenus en fiducie, que l'employeur les ait ou non gardés séparément des siens propres.

Observations

Aux yeux de l'auteur, les dispositions relatives à la gestion contrastent avec celles de la loi actuelle. On peut en effet soutenir que la loi actuelle et ses règlements ont dans une certaine mesure pour objectif de rendre la gestion des régimes de pension indépendante des employeurs. La loi permet d'atteindre cet objectif en exigeant que les fonds soient gérés par des administrateurs indépendants, par des compagnies de fiducie ou d'assurance-vie ou par tout groupe prévu par les règlements.

LIBRARY OF PARLIAMENT
BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

Il est vrai que l'indépendance de l'administrateur peut être considérablement réduite du fait qu'il doit souscrire aux dispositions du régime de pension, que l'employeur peut fixer en ce qui concerne le mode d'investissement du fonds et l'établissement du montant des prestations de retraite. Néanmoins, le risque d'un conflit d'intérêts entre l'employeur et les bénéficiaires du régime s'en trouve réduit, comme est atténuée l'impression que les régimes sont administrés au profit des employeurs, parfois des participants actifs, mais jamais des pensionnés. On pourrait rétorquer que le projet de loi prévoit les cas de conflit d'intérêts, mais on ne voit pas très bien si ses dispositions suffisent à les éviter. La capitalisation et la comptabilité des régimes de pension sont très complexes. L'employeur n'est pas nécessairement en mesure de déterminer s'il y a ou non conflit. En général, les participants au régime le sont encore moins et, même lorsqu'ils le sont, les poursuites constituent un moyen coûteux de faire respecter leurs droits.

CONCLUSION

Nous sommes tous préoccupés, à juste titre, par le sort qui sera le nôtre lorsque nous aurons cessé de travailler, surtout lorsque nous approchons de l'âge de la retraite. Mais les régimes de pension sont très complexes; il est donc inévitable que le projet de loi C-90 soit un texte difficile à maîtriser et à décrire brièvement. Les dispositions dont traite la présente étude forment l'essentiel du projet de loi; il faut toutefois signaler que bon nombre de ses aspects n'ont pas été examinés.